

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
DAN KINERJA PEGAWAI DI SATUAN KERJA UNIT PELAKSANA
PENIMBANGAN (JEMBATAN TIMBANG) DINAS PERHUBUNGAN DAN
LLAJ JAWA TIMUR**

Asmirin Noor¹

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment on work motivation and performance of employees. Path analysis was utilized in this study with work environment as exogenous variable, work motivation as an intervening endogenous variables, and performance variables as endogenous depending variables. The population of this research were employees of Weighing Unit (Weighbridge) Task Force at The Department of Transportation and LLAJ East Java Province with amounted to 299 persons and the number of samples of this study were set at 185 respondents which were obtained from the total number of indicator variables used in the research multiplied by 5 ($5 \times 37 = 185$). The result indicated that there was a positif impact of work environment on work motivation, as well as positive and significant impact on employee performance. Meanwhile work motivation influenced employee performance.

Keywords : *work environment , work motivation and performance*

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan organisasi kepadanya. Kenyamanan lingkungan kerja tidak hanya diperoleh dari kondisi fisik tetapi juga dari lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik akan mampu mempengaruhi motivasi bekerja para pegawai sehingga akan berdampak pula terhadap kinerja yang dihasilkan.

¹ Asirin Noor adalah Dosen Program Studi Manajemen di STIE Mahardhika Surabaya

Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) adalah unit kerja di bawah Kantor Wilayah Departemen Perhubungan yang melaksanakan tugas pengawasan terhadap berat kendaraan beserta muatannya dengan menggunakan alat penimbangan yang dipasang secara tetap pada setiap lokasi tertentu (Kepmen Perhubungan No.KM 5 Tahun 1995).

Mengingat lingkungan kerja pegawai Jembatan Timbang Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur yang berbeda dengan lingkungan kerja instansi lain dan tersebar diseluruh Jawa Timur, maka menjadi hal yang sangat menarik untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja yang mereka hasilkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di depan, maka rumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:1).

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik di mana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 1992:139). Sedangkan Nawawi

dan Martini (1994:129) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material.

Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan keadaan di mana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan

tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

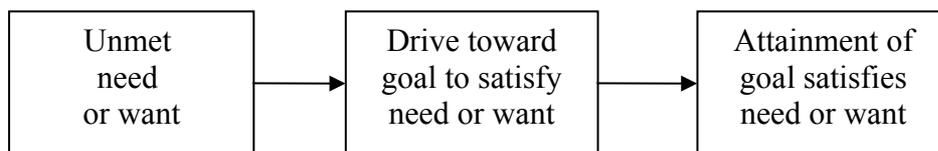
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Motivasi

Sebagaimana disebutkan oleh Dessler dan Philips (2007:404) bahwa motivasi merupakan intensitas keinginan seseorang untuk memulai atau melanjutkan pencapaian tujuannya, di mana faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi, mempertahankannya, dan meningkatkan motivasi tersebut bisa berasal dari diri individu itu sendiri, pekerjaan, dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, proses motivasi dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1

The Basic Motivation Process

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, di bawah ini dikemukakan beberapa pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham

Sperling (dalam Mangkunegara, 2002:93) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri- Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2002:93) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2002:93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebuluhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Selanjutnya, secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti 'bergerak' (Luthans, 2006:270). Oleh karena itu, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Robbins dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Di dalam organisasi atau perusahaan maka tujuan tersebut

adalah tujuan-tujuan organisasional yang mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kualitas dan intensitas perlu dipertimbangkan secara bersamaan. Upaya tersebut harus diarahkan ke, konsisten dengan, tujuan-tujuan organisasi. Terakhir adalah elemen ketekunan, yang merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2006:339). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Dalam kamus *The New Webster Distionary* (dalam Ruky, 2001:14-15) kinerja yang merupakan pengalihbahasaan dari *performance* diartikan sebagai:

1. Adalah 'prestasi' yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya tentang 'mobil yang sangat cepat' (*high performance car*).

2. Adalah ‘pertunjukan’ yang biasanya digunakan dalam kalimat ‘pertunjukan tari-tarian rakyat’ atau ‘*folk dance performance*’.
3. Adalah ‘pelaksanaan tugas’ misalnya dalam kalimat ‘*in performing his duties*’.

Mangkunegara (2002:67) menyebutkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel (2003) memberikan definisi bahwa *performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”. Artinya, kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Ruky, 2006:15). Selain itu, kinerja pegawai atau prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan keunggulan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan, 2006:94).

Dengan demikian kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang dicapai dalam suatu periode tertentu.

Lebih lanjut, menurut Ilyas (1999:112) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu : (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja.; (2) Ukuran: Dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting; (3) Penilaian: Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional, dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel.

3. METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil ringkasan dari beberapa teori di atas maka dapat diilustrasikan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan literature diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

Rancangan Penelitian

Berdasarkan jenis rancangan penelitiannya maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanasi, yaitu penelitian yang bermaksud memberikan keterangan terhadap variabel-variabel yang akan diteliti tentang objek penelitian melalui data yang dikumpulkan (Riduwan, 2008:164), di mana dalam penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja motivasi kerja terhadap kinerja pegawai .

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2008:8). Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Kumpulan elemen tersebut pada hakekatnya merupakan obyek dimana pengamatan dilakukan. Jika populasi sangat besar, maka perlu dilakukan pengambilan sampel (*sampling*). Ide dasar pengambilan sampel adalah dengan memilih bagian dari elemen populasi, sehingga kesimpulan keseluruhan tentang keseluruhan populasi dapat diperoleh (Cooper and Emory, 1995: 242). Populasi penelitian ini adalah pegawai yang berada di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur berjumlah 299 orang.

Ferdinand (2002: 51) menyarankan bahwa, "Ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel. Jumlah sampel adalah sama dengan jumlah indikator dikalikan 5 sampai dengan 10." Mengacu pendapat Roscoe dan Ferdinand tersebut, maka jumlah sampel penelitian ini ditetapkan sebesar 185 responden yang diperoleh dari jumlah seluruh variabel indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian dikalikan dengan 5 ($5 \times 37 = 185$). Karena dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya adalah 37. Sampel diambil di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur yang berjumlah 20 unit.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu: variabel eksogen, variabel intervening, dan variabel endogen.

1. Variabel eksogen, yakni variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model (Ferdinand, 2002:41). Variabel eksogen dikenal juga sebagai *source variable* atau *independent variable*. Dalam penelitian ini variabel eksogen adalah Lingkungan Kerja (X).

Indikator lingkungan kerja kerja pegawai dalam penelitian ini adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik, pewarnaan ruangan kantor (X₁).
 - b. Lingkungan kerja fisik, kebersihan ruangan kantor (X₂).
 - c. Lingkungan kerja fisik, penerangan ruangan kantor (X₃).
 - d. Lingkungan kerja fisik, ventilasi dan sirkulasi (X₄).
 - e. Lingkungan kerja fisik, fasilitas musik dan hiburan (X₅).
 - f. Lingkungan kerja fisik, keamanan (X₆).
 - g. Lingkungan kerja fisik, ketenangan / tidak bising (X₇).
 - h. Lingkungan kerja non fisik, suasana kerja (X₈).
 - i. Lingkungan kerja non fisik, hubungan dengan pegawai lain (X₉)
2. Variabel endogen, yakni variabel yang diprediksikan oleh satu atau beberapa variabel yang lain dalam model (Ferdinand, 2002:43). Ada dua jenis variabel endogen dalam penelitian ini, yakni:
 - a. Variabel endogen *intervening*, yakni variabel yang ikut berpengaruh saat variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen (Sekaran, 2003:91). Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Motivasi kerja (Y),

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah didasarkan pada bentuk motivasi yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik, prestasi yang diraih (Y_{.1}).
- 2) Motivasi intrinsik, pengakuan orang lain (Y_{.2}).
- 3) Motivasi intrinsik, tanggung jawab (Y_{.3}).
- 4) Motivasi intrinsik, peluang untuk maju (Y_{.4}).
- 5) Motivasi intrinsik, kepuasan kerja (Y_{.5}).
- 6) Motivasi intrinsik, pengembangan karir (Y_{.6}).
- 7) Motivasi ekstrinsik, kompensasi (Y_{.7}).
- 8) Motivasi ekstrinsik, keamanan dan keselamatan (Y_{.8}).
- 9) Motivasi ekstrinsik, kondisi kerja (Y_{.9}).
- 10) Motivasi ekstrinsik, status (Y_{.10}).
- 11) Motivasi ekstrinsik, prosedur organisasi (Y_{.11}).
- 12) Motivasi ekstrinsik, mutu supervisi teknis (Y_{.12}).

- b. Variabel endogen tergantung (*dependent variable*). Dalam penelitian ini variabel endogen tergantung adalah Kinerja Pegawai (Z).

Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah:

- 1) *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan (Z_{.1}).
- 2) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya (Z_{.2}).
- 3) *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan (Z_{.3}).

- 4) *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul ($Z_{.4}$).
- 5) *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain ($Z_{.5}$).
- 6) *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan ($Z_{.6}$).
- 7) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya ($Z_{.7}$).
- 8) *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah – tamahan dan integritas pribadi ($Z_{.8}$).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja, sekaligus memeriksa validitas dan reliabilitas instrumen penelitian secara keseluruhan. Oleh karena itu digunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan paket program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 5.0 dan SPSS versi 15.0.

1. Uji Validitas

Validitas atau keabsahan menyangkut pemahaman mengenai kesesuaian antara konsep dengan kenyataan empiris. Menurut Arikunto (2002) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan

sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mengikuti kaidah *product moment* (t) yaitu uji validitas dengan metode ini merupakan uji validitas item, dasar kerjanya dengan komputisasi korelasi antar setiap item dengan skor total test sebagai kriteria validasinya. Menurut Arikunto (2002), skor individu dikatakan berkorelasi dengan skor totalnya secara signifikan apabila *probability value*-nya lebih kecil alpa 5%. Ini berarti bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas atau kesahihan, yaitu bahwa pernyataan dalam kuesioner itu dapat melakukan fungsi ukurnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) ditujukan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (reliabel). Suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, maksudnya ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Menurut Nasution (2003) bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliable bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Sehubungan dengan reliabilitas, Widayat (2004) menyatakan bahwa suatu pendekatan yang cukup populer untuk mengatasi persoalan ini adalah dengan menggunakan koefisien Alpha. Nilai alpha akan

berkisar antara 0 sampai dengan satu. Suatu pengukuran dikatakan reliabel bilamana Nilai alpha lebih dari 0,6.

3. Analisis Jalur

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ini menggunakan analisis regresi berganda dan analisis regresi sederhana yang diolah dengan *software AMOS 5.0*.

Dalam penelitian ini, model hubungan variabel bebas dengan variabel antara dan variabel terikat dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y = PX + \varepsilon_1 \rightarrow Z_Motivasi = P_{lingkungan\ kerja} + \varepsilon_1$$

$$Z = P_2Y_1 + P_1X + \varepsilon_2 \rightarrow Z_Kinerja = P_2Motivasi + P_1Lingkungan\ Kerja + \varepsilon_2$$

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Ketentuan suatu instrumen dikatakan *valid* atau sah apabila memiliki koefisien korelasi (*r*) antara item dengan skor total adalah 0,3. Suatu instrumen dikatakan *reliable* atau handal, apabila memiliki koefisien *alpha cronbach* (α) lebih besar dari 0,60. Penyelesaian pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan paket program SPSS 16.00 *for Windows*.

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item Angket	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ketr.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ketr.
1.	Lingkungan	Q1	0,690	Valid		

	kerja (X)	Q2	0,725	Valid	0,759	Reliable
		Q3	0,687	Valid		
		Q4	0,746	Valid		
		Q5	0,451	Valid		
		Q6	0,733	Valid		
		Q7	0,697	Valid		
		Q8	0,587	Valid		
		Q9	0,479	Valid		
2.	Motivasi kerja (Y)	Q1	0,521	Valid		
		Q2	0,580	Valid		
		Q3	0,376	Valid		
		Q4	0,570	Valid		
		Q5	0,518	Valid		
		Q6	0,550	Valid		
		Q7	0,592	Valid		
		Q8	0,577	Valid		
		Q9	0,520	Valid		
		Q10	0,636	Valid		
		Q11	0,573	Valid		
		Q12	0,611	Valid		
3.	Kinerja (Z)	Q1	0,573	Valid	0,742	Reliable
		Q2	0,588	Valid		
		Q3	0,649	Valid		
		Q4	0,614	Valid		
		Q5	0,562	Valid		
		Q6	0,618	Valid		
		Q7	0,666	Valid		
		Q8	0,513	Valid		

Tabel di atas menjelaskan bahwa instrumen penelitian variabel – variabel baik variabel bebas maupun terikat seluruhnya adalah valid dan reliable, karena memiliki koefisien korelasi $> 0,30$. Sedangkan koefisien alpha cronbach $> 0,60$, berarti kuisioner yang disebarkan terhadap pegawai adalah sah artinya pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuisioner tersebut, dan handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

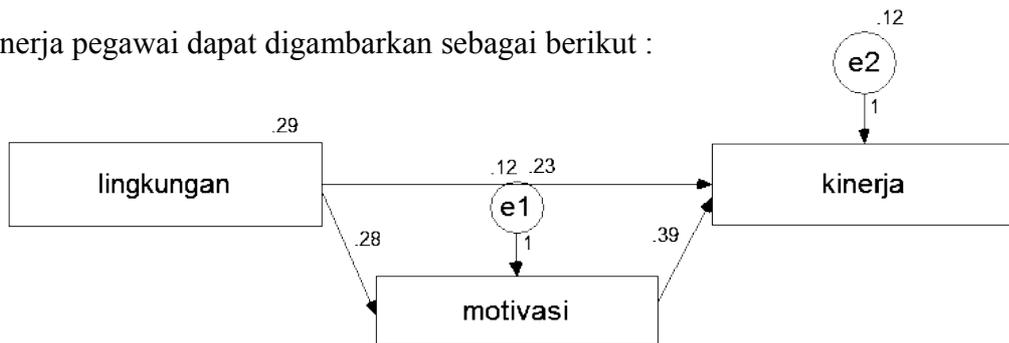
Analisis Jalur

Langkah selanjutnya adalah menguji kausalitas hipotesis yang dikembangkan dalam model tersebut. Hasil pengujian koefisien jalur disajikan dalam Tabel 2, dan dari model yang sesuai, maka dapat diimplementasikan masing-masing koefisien jalur.

Tabel 2
Hasil Pengujian Kausalitas

	Estimate	S.E.	C.R.	PLabel
motivasi <--- lingkungan	.281	.066	4.277	*** par_1
kinerja <--- motivasi	.389	.054	7.232	*** par_2
kinerja <--- lingkungan	.120	.050	2.382	.017 par_3

Hasil pengujian pengaruh dari lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja

Berdasarkan Tabel 2 dan gambar 3, interpretasi masing-masing koefisien jalur seperti berikut ini :

Hipotesis 1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur, yang terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,281 dengan C.R. sebesar 4,227 dan diperoleh probabilitas signifikan (p) sangat kecil (***) jauh lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang disyaratkan sebesar 0,05. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung pada Motivasi Kerja, yang berarti bahwa jika penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja semakin baik (meningkat), maka akan meningkatkan Motivasi kerja, dan sebaliknya penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja semakin jelek (menurun), maka akan menurunkan Motivasi kerja. Hasil ini menerima hipotesis penelitian pertama yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur, yang terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,120 dengan C.R. sebesar 2,382 dan diperoleh probabilitas signifikan (p)

sebesar (0,017) sama dengan taraf signifikansi (α) yang disyaratkan sebesar 0,05. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung pada Kinerja, yang berarti bahwa jika penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja semakin baik (meningkat), maka akan meningkatkan Kinerja pegawai, dan sebaliknya penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja semakin jelek (menurun), maka akan menurunkan Kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis penelitian kedua yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

Hipotesis 3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

Hasil uji kausalitas menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur, yang terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,389 dengan C.R. sebesar 7,232 dan diperoleh probabilitas signifikan (p) sangat kecil (***) jauh lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang disyaratkan sebesar 0,05. Artinya Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung pada Kinerja pegawai, yang berarti bahwa jika Motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai, dan sebaliknya jika Motivasi kerja menurun, maka akan menurunkan Kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis penelitian ketiga yang berarti Motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

Rangkuman hasil uji hipotesis disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis Penelitian	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur	Diterima
2.	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur	Diterima
3.	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur	Diterima

Berdasarkan Tabel 3 tersebut diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semua hipotesis diterima.

Pengaruh Antar Variabel

Persamaan struktural yang melibatkan banyak variabel dan jalur antar variabel terdapat pengaruh antar variabel yang meliputi pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total. Analisis pengaruh antar variabel dalam studi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Pengaruh langsung merupakan koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung atau sering disebut dengan koefisien jalur. Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang diakibatkan oleh variabel antara. Sedangkan pengaruh total adalah merupakan total perhitungan antara pengaruh langsung dan tidak langsung.

1. Pengaruh Langsung Antar Variabel

Hubungan pengaruh langsung terjadi antara: a). variabel eksogen Lingkungan Kerja (X) dengan variabel endogen intervening Motivasi Kerja (Y), variabel endogen intervening Motivasi Kerja (Y) dengan variabel endogen intervening Kinerja (Z).

Besarnya pengaruh langsung: Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,281 dengan arah positif; Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,389 dengan arah positif;

Tabel 4
Pengaruh Langsung Antar Variabel

	lingkungan	motivasi
motivasi	.281	.000
kinerja	.120	.389

Hasil pengujian pengaruh langsung terhadap ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai efek langsung terbesar pada Kinerja dan Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Motivasi kerja memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

2. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Hubungan tidak langsung terjadi antara: variabel eksogen Lingkungan Kerja (X) dengan variabel endogen intervening Motivasi Kerja (Y) dan variabel endogen terikat Kinerja (Z); Tabel 4.5 menyajikan besarnya pengaruh tidak langsung antara variabel.

Tabel 5
Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

	lingkungan	motivasi
motivasi	.000	.000
kinerja	.109	.000

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui besarnya pengaruh tidak langsung antara: variabel eksogen Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,109 dengan arah positif;

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja, dan kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti berikut ini :

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur dengan arah hubungan positif. Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. Hasil ini menerima hipotesis penelitian kedua yang

berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. Hasil ini menerima hipotesis penelitian ketiga yang berarti Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

Saran

1. Hasil penelitian dapat menjadi dasar rujukan bagi penelitian selanjutnya tentang kinerja pegawai, mengingat kinerja pegawai merupakan salah satu dasar bagi terciptanya pencapaian tujuan organisasi.
2. Bagi para peneliti lain yang terkait dengan kajian ini masih terbuka peluang mengembangkan hasil penelitian dengan memasukkan unsur strata pada polulasi penelitian berdasarkan karakteristik status perkawinan, umur, jabatan, lama bekerja, penghasilan dan tingkat pendidikan;
3. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan cara menggabungkan data *cross-sectional* dan data longitudinal (time series)

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Bernardin dan Russel, 2003, Human Resources Management, Mc Graw Hill, New York
- Dessler, Gary dan Jean Phillips. 2007. Managing Now. Cengage Learning
- Ferdinand, Agusty. 2002. Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor. Edisi 2. Semarang: BP Undip.
- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ilyas, Y., 1999. Kinerja. Cetakan pertama. Depok: Badan Penerbit FKM UI, Depok
- Kepmen Perhubungan No.KM 5 Tahun 1995, tentang penyelenggaraan penimbangan kendaraan bermotor di jalan
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10 (Terjemahan). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / instansi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 1994. Ilmu Administrasi. Jakarta: Galia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Riduwan. 2006. Dasar-dasar statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, Stephens P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia Jilid 1. Jakarta: PT Salemba Empat
- Ruky, Ahmad. 2001. Sistem Manajemen Kinerja (*Performance Management System*): Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business*, New York: John Willey and Sons, Inc.

Siagian, Sondang P. 1992. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.